



**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA FLORISTERIA LIZ COLOMBIA S.A.S., DE LA
CIUDAD DE PEREIRA**

**DANIELA GALLEGO SALAZAR
JUAN FELIPE LÓPEZ AGUDELO**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
PEREIRA
JULIO 27 DE 2021**



**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA FLORISTERIA LIZ COLOMBIA S.A.S., DE LA
CIUDAD DE PEREIRA**

Proyecto de grado para optar título de ing. industrial

DANIELA GALLEGOS SALAZAR

CC 1.088.309.527

JUAN FELIPE LÓPEZ AGUDELO

CC 1.088.342.031

Director

Carlos Alberto Londoño Cardona

Ing. industrial, Especialista en Salud Ocupacional

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

PEREIRA

JULIO 27 DE 2021



NOTA OTORGADA

APROBADO



RESUMEN

El proyecto está basado en el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa FLORISTERIA LIZ COLOMBIA S.A.S de la ciudad de Pereira, tendiente a garantizar la salud de la población trabajadora y protección al medio ambiente, todo esto enmarcado en la normativa legal vigente para Colombia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.



ABSTRACT

The project is based on the design of an Occupational Health and Safety Management System for the company FLORISTERIA LIZ COLOMBIA SAS in the city of Pereira, aimed at guaranteeing the health of the working population and protecting the environment, all this framed in the current legal regulations for Colombia in matters of Occupational Health and Safety.



TABLA DE CONTENIDO

PÁG.

PRESENTACION	10
1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.1.1 Sistematización.....	12
2.JUSTIFICACION.....	14
3.MARCOS REFERENCIALES	15
3.1 MARCO LEGAL.....	15
3.2 MARCO CONCEPTUAL	18
3.3 MARCO TEORICO	26
4.OBJETIVOS	30
4.1 OBJETIVOS GENERAL.....	30
4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	30
5. DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	31
5.1 ALCANCE.....	31
5.2 OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN	31
5.2.1 Objetivos generales	31
5.2.2 Objetivos específicos	31
5.3 INFORMACIÓN DE LA EMPRESA.....	32
5.4 MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES	52
5.5 DIAGNÓSTICO INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST).....	52
5.6 POLÍTICAS.....	53
5.7 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	53
5.8 PLANIFICACIÓN	53
5.9 DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE SALUD	54
5.10 ANÁLISIS INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD	54



5.10 RESPONSABLES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	55
5.11 OBJETIVOS Y PROGRAMAS DE CONTROL DEL RIESGO.....	60
5.12 IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN	60
5.13 CONTROL OPERACIONAL.....	61
5.14 NORMAS O ESTÁNDARES DE TRABAJO SEGURO	61
5.15 PLAN DE EMERGENCIA.....	63
5.16 TAREAS DE ALTO RIESGO	64
5.17 MONITOREO BIOLÓGICO.....	65
5.18 PRIMEROS AUXILIOS	65
5.19 BIENESTAR LABORAL	65
5.20 ADQUISICIONES	66
5.21 CONTRATACIONES	66
5.22 VERIFICACIÓN Y EVALUACIÓN	67
5.23 REINTEGRO LABORAL	68
5.24 INDICADORES.....	68
5.25 AUDITORIA	69
5.26 REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN	71
5.27 MEJORAMIENTO - ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS.....	72
5.28 COSTEO DE LA ACCIDENTALIDAD LABORAL	73
6. BIBLIOGRAFÍA.....	74



LISTADO DE TABLAS

	PÀG.
Tabla 1. Marco conceptual.....	18
Tabla 2. Información general de la empresa.	32
Tabla 3. Jornada laboral.	33
Tabla 4. Personal administrativo.	35
Tabla 5. Persona operativo.	35
Tabla 6. Edades de los colaboradores.....	36
Tabla 7. Estratificación de los colaboradores.....	37
Tabla 8. Grado de escolaridad de los colaboradores.	38
Tabla 9. Distribución por género	39
Tabla 10. Distribución por género	40
Tabla 11. Estado civil de los colaboradores.....	40
Tabla 12. Ingreso Salarial de los colaboradores.	41
Tabla 13. Número de personas a cargo.....	42
Tabla 14. Área de trabajo de los colaboradores.....	43
Tabla 15. Antigüedad en el cargo.	44
Tabla 16. Tipo de contratación.....	45
Tabla 17. Actividades de salud.	46
Tabla 18. Enfermedades diagnosticadas.....	47
Tabla 19. Consumo de bebidas alcohólicas.....	48
Tabla 20. Practica algún deporte	49
Tabla 21. Molestias físicas presentadas en los últimos 6 meses	50
Tabla 22. Riesgos.....	55
Tabla 23. Roles y responsabilidades.	56
Tabla 24. Recursos humanos.	59
Tabla 25. Recursos físicos.....	59
Tabla 26. Recursos financieros.....	60
Tabla 27. Elementos de protección personal	61
Tabla 28. Saneamiento básico.....	63
Tabla 29. Indicadores.	68

LISTADO DE FIGURAS

	PÀG.
Figura 1. Organigrama general.....	34
Figura 2. Edades de los colaboradores.....	37
Figura 3. Estratificación de los colaboradores.....	38
Figura 4. Grado de escolaridad de los colaboradores.....	39
Figura 5. Estado Civil.....	41
Figura 6. Ingreso Salarial de los colaboradores.	42
Figura 7. Número de personas a cargo.....	43
Figura 8. Área de trabajo de los colaboradores.	44



Figura 9. Antigüedad en el cargo.	45
Figura 10. Tipo de contratación.	46
Figura 11. Actividades de salud.	47
Figura 12. Enfermedades diagnosticadas	48
Figura 13. Consume bebidas alcohólicas	49
Figura 14. Practica algún deporte	50
Figura 15. Molestias físicas presentadas en los últimos 6 meses	51



PRESENTACION

El sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo, SST, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, planificación, aplicación, evaluación y auditoría con el propósito de identificar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud del trabajador.

Todo Sistema de Gestión más que un requisito legal de obligatorio cumplimiento representa hoy en día un compromiso que el empleador tiene para con su personal, adoptando a través de este, estrategias para la mitigación de cualquier evento que ponga en peligro el bienestar colectivo de los trabajadores y/o contratistas; con los sistemas de gestión se busca que a través del mejoramiento continuo de lo diagnosticado inicialmente, se obtengan mejoras no solamente en la salud y seguridad de la persona, sino que además se reflejen en la productividad empresarial, los procesos laborales, y la calidad de vida de cada persona fuera de su sitio de trabajo, con llevando con ello a mantener una empresa con grandes estándares de calidad en todos sus aspectos. Para la obtención de los dispuesto anteriormente cada empleador debe abordar y acoger las normas dispuestas en la normativa legal vigente, incluyendo todas aquellas actividades de promoción y prevención, higiene y seguridad industrial, medicina de trabajo y medicina preventiva, además de aquellas extras que tengan la tendencia a garantizar el bienestar de su personal.

Para cumplir con los propósitos del SG-SST, el sistema ha de basarse en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar), durante la ejecución de cada actividad; Cabe recordar que para efectos positivos el sistema de gestión ha de caracterizarse por su capacidad de adaptarse al tamaño y características de la empresa, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgo asociados a la



actividad económica, además de ser compatible e integrado a los demás sistemas de gestión de la empresa.



1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El personal que labora en la empresa **FLORISTERIA LIZ COLOMBIA S.A.S** está expuesto a una serie de riesgos agresivos para la salud y el medio ambiente, asociados a la actividad laboral, que además pueden impactar su patrimonio y llegar a ser sancionada ante el no cumplimiento de las exigencias legales en Seguridad y salud del trabajo.

Por lo anterior se plantea lo siguiente:

¿Es necesario diseñar un SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para la empresa **FLORISTERIA LIZ COLOMBIA S.A.S** con el fin de preservar la salud y bienestar de todos sus empleados, generando actividades de prevención hacia riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades laborales?

1.1.1 Sistematización

¿Cuál es el diagnostico o situación problema que vive actualmente FLORISTERIA LIZ COLOMBIA S.A.S en cuanto a condiciones de trabajo y salud para los trabajadores del mismo?

¿Cuáles son las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo para FLORISTERIA LIZ COLOMBIA S.A.S?

¿Cuáles son las actividades a realizar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa FLORISTERIA LIZ COLOMBIA S.A.S?



¿Cuáles son los patrones para el buen funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa FLORISTERIA LIZ COLOMBIA S.A.S?



2.JUSTIFICACION

Para trabajar con eficiencia es necesario, estar en excelentes condiciones de salud, pero desafortunadamente en muchas ocasiones, el trabajo contribuye a deteriorar la salud del individuo debido a las posturas inadecuadas cuando se realizan. Si se mejoran las condiciones de trabajo, se mejoran las condiciones de salud y se mitiga el riesgo, razón por la cual conlleva a estar en confort en su puesto de trabajo, obteniendo de esta manera un incremento en la producción a nivel empresarial.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está orientado a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios y que contribuya al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones.



3.MARCOS REFERENCIALES

3.1 MARCO LEGAL

- **Código Sustantivo del Trabajo:** cuyo objeto es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
- **Ley 9 de 1979:** por la cual se dictan medidas sanitarias. El título III habla de las disposiciones de la salud ocupacional, y estas son aplicables a todo lugar y clase de trabajo.
- **Resolución 2400 de 1979:** por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- **Resolución 8321 de 1983:** por el cual se dictan normas sobre protección y conservación de la audición, de la salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos.
- **Decreto 614 de 1984:** por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
- **Resolución 2013 de 1986:** por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.
- **Resolución 1016 de 1989:** por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.



- **Decreto 2177 de 1989:** por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la Organización Internacional del Trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.
- **Resolución 1792 de 1990:** por la cual se adoptan valores permisibles para la exposición ocupacional al ruido.
- **Ley 50 de 1990:** por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 100 de 1993:** por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1108 de 1994:** por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas.
- **Decreto 1295 de 1994:** por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- **Decreto 1771 de 1994:** por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto 1295 de 1994.
- **Decreto 1772 de 1994:** por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.
- **Decreto 1281 de 1994:** por el cual se reglamentan las actividades de alto riesgo.



- **Decreto 1832 de 1994:** por la cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.
- **Ley 181 de 1995:** por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte.
- **Decreto 1530 de 1996:** por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-Ley 1295 de 1994.
- **Decreto 1607 de 2002:** por la cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 156 de 2005:** por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 1401 de 2007:** por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- **Resolución 2346 de 2007:** por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- **Resolución 2646 de 2008:** por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención, y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.



- **Resolución 1409 de 2012:** por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas
- **Ley 1562 de 2012:** por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- **Decreto 1443 de 2014:** Por el cual se modifica en parte el Decreto 0614/84, Res 1016/89 entre otros.
- **Decreto 1072 de 2015:** Decreto único reglamentario del sector trabajo.
- **Resolución 0312 de 2019:** Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.2 MARCO CONCEPTUAL

Tabla 1. Marco conceptual.

ITEM	DESCRIPCIÓN
ACCIDENTE DE TRABAJO:	Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.
ACCIONES A SEGUIR:	Medidas de control y de seguimiento recomendadas para minimizar los riesgos.
ASPECTO AMBIENTAL:	Factor dentro de las actividades, productos y servicios de la organización que tiene un



	impacto positivo o negativo, actual o potencial en el medio ambiente.
AUSENTISMO:	Condición de ausente del trabajo. Número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales.
CONDICIONES DE TRABAJO Y DE SALUD:	Son el conjunto de factores relacionados con las personas y sus acciones, los materiales utilizados, el equipo o herramienta empleados y las condiciones ambientales, que pueden afectar la salud de los trabajadores.
CONSECUENCIAS:	Resultados más probables y esperados a consecuencia de la actualización del riesgo, que se evalúa, incluyendo los daños personales y materiales.
DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD:	Conjunto de datos sobre las condiciones de trabajo y salud, valorados y organizados sistemáticamente, que permiten una adecuada priorización y orientación de las actividades del Programa.
ENFERMEDAD:	Condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas. OHSAS 18001:2007
ENFERMEDAD DE ORIGEN COMÚN:	Enfermedad no relacionada con los factores del trabajo.



ENFERMEDAD LABORAL:	Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será conocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.
ERGONOMÍA:	Integra el conocimiento derivado de las ciencias humanas para conjugar trabajos, sistemas, productos y ambiente con las habilidades y limitaciones físicas y mentales de las personas.
EXPOSICIÓN:	Frecuencia con que se presenta la situación del riesgo que se trata de evaluar, pudiendo ocurrir el primer acontecimiento que iniciaría la secuencia hacia las consecuencias.
FACTOR DE RIESGO:	Llamado también peligro, se define como aquellos objetos, instrumentos, instalaciones, acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de



	producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo. Ejemplo: contacto con el punto de operación de una máquina herramienta; proyección de virutas, contacto o inhalación de gases y vapores.
GRADO DE RIESGO (PELIGROSIDAD):	Es un dato cuantitativo obtenido para cada factor de riesgo detectado, que permite determinar y comparar la agresividad de un factor de riesgo con respecto a los demás.
GRADO DEL RIESGO (GR):	Producto de consecuencia y probabilidad.
HIGIENE OCUPACIONAL O INDUSTRIAL:	Conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo que puedan alterar la salud de los trabajadores, generando enfermedades profesionales.
IDENTIFICACIÓN DE PELIGRO:	Proceso de reconocimiento de que existe un peligro y definición de sus características. OHSAS 18001 2007.
IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES:	Forma sistemática de identificar, localizar y valorar los riesgos de forma que se pueda actualizar periódicamente y que permita el diseño de medidas de intervención.
IMPACTO AMBIENTAL:	Cualquier cambio en el medio ambiente ya sea adverso o beneficioso, como resultado total o parcial de los aspectos ambientales de una organización.



INCIDENTE:	Evento relacionado con el trabajo, en el que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad), o víctima mortal. OHSAS 18001 2007
LUGAR DE TRABAJO:	Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con trabajo, bajo el control de la organización. OHSAS 18001:2007
MATRIZ DE PELIGROS:	Instrumento que permite identificar, localizar y valorar los riesgos, que permiten la construcción e implementación de las medidas de intervención
MEDICINA OCUPACIONAL O DEL TRABAJO:	Conjunto de actividades de las ciencias de la salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de salud.
MEDIO AMBIENTE:	Ámbito en el que opera la organización, incluye agua, aire, recursos naturales, flora, fauna, personas y sus interrelaciones. También se contempla el medio ambiente interno de la organización.
MEJORAMIENTO CONTINUO:	Proceso para fortalecer la gestión de HSE en concordancia con lo definido en Política Integral de HSEQ de la organización.
PARTE INTERESADA:	Persona o grupo que tiene interés o está afectado por el desempeño ambiental de una organización



PELIGRO:	Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de Enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos. OHSAS 18001 2007.
PERSONAL EXPUESTO:	Número de personas relacionadas directamente con el riesgo.
PLAN INTEGRADO DE EDUCACIÓN:	Conjunto de actividades encaminadas a proporcionar al trabajador los conocimientos y destrezas, así como los cambios de actividad y comportamiento necesarios para desempeñar su labor asegurando la protección de la salud e integridad física y emocional
POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:	Son los lineamientos generales establecidos por la dirección de la empresa, que orientan el curso de acción de unos objetivos para determinar las características y alcances del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN:	Utilización de procesos, prácticas, técnicas, materiales, productos, servicios o energía para evitar, reducir o controlar (en forma separada o en combinación) la generación, emisión o descarga de cualquier tipo de contaminante o residuo, con el fin de reducir impactos ambientales adversos
PROBABILIDAD:	Posibilidad de que los acontecimientos de la cadena se completen en el tiempo,



	originándose las consecuencias no queridas ni deseadas.
PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO:	Conjunto de las actividades articuladas que los diferentes actores del proceso productivo y del sistema general de riesgos profesionales realizan para modificar las condiciones de trabajo y desarrollar el potencial mental del hombre.
RIESGO:	Combinación de la Probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa y la severidad de la lesión o enfermedad, que puede ser causada por el efecto o exposición. OHSAS 18001 2007.
RIESGO ACEPTABLE:	Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar con respecto a sus obligaciones legales y su propio Enfoque Ambiental de Seguridad y de Salud Ocupacional. OHSAS 18001 2007
RIESGO OCUPACIONAL:	Probabilidad de ocurrencia de un evento de características negativas en el trabajo, que puede ser generado por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física del trabajador, como daño en los materiales y equipos o alteraciones al ambiente.



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:	Conjunto de disciplina que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores de todas las profesiones, previniendo alteraciones de la salud por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas. La Salud Ocupacional tiene las siguientes características: Convoca trabajo interdisciplinario, trabaja con grupos y no con individuos, es eminentemente preventiva y su ejercicio se fundamenta en el control de los riesgos.
SEGURIDAD OCUPACIONAL O INDUSTRIAL:	Conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo o condiciones de trabajo que puedan producir accidentes de trabajo.
SISTEMA DE CONTROL HALLADO:	Medidas implementadas con el fin de minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:	Forma parte del sistema de gestión total que facilita la administración de los riesgos de seguridad y salud ocupacional asociados al negocio de la organización. Incluye la estructura organizacional,



	actividades de planificación, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos, para desarrollar, implementar, cumplir, revisar y mantener la política y objetivos de seguridad y salud ocupacional.
SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA OCUPACIONAL:	Metodología y procedimientos administrativos que facilitan el estudio de los efectos sobre la salud causados por la exposición o factores de riesgo específicos presentes en el trabajo e incluye acciones de prevención y control dirigidos al ambiente laboral y a las personas (aspectos orgánicos y de estilos de vida y trabajo)
VALORACIÓN DEL RIESGO:	Proceso de evaluar el riesgo que surge de un peligro, teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y de decidir si el riesgo es aceptable o no. OHSAS 18001 2007

3.3 MARCO TEORICO

SG- SST: (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y Salud en el Trabajo. (ley 1562 del 2012)



-FUNCIONES DEL COPASST

Son funciones del COPASST, de acuerdo con el artículo 11 de la Resolución 2013 de 1986 y el Artículo 26 del Decreto 614 de 1984, las siguientes:

- ❖ Proponer a la Gerencia general, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo seguros y saludables.
- ❖ Proponer y participar en actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo dirigidas a trabajadores, mandos medios y directivos de la empresa.
- ❖ Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de Seguridad y Salud en el Trabajo en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- ❖ Hacer seguimiento del plan de acción dentro de las visitas que éste programe en cada una de las obras y de la oficina principal.
- ❖ Colaborar en el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial realizadas de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; además, promover su divulgación y observancia.
- ❖ Realizar la investigación y análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Hacer seguimiento a los planes de acción definidos para que no vuelva a ocurrir.
- ❖ Definir un plan de visitas periódicas a los lugares de trabajo, inspeccionando los ambientes, máquinas, equipos y las operaciones realizadas por los trabajadores en cada área u obra que desarrolle la empresa e informar a los encargados de Seguridad y Salud en el Trabajo de la obra sobre la existencia de agentes de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.



- ❖ Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- ❖ Servir como organismo de coordinación entre la gerencia general y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ❖ Analizar periódicamente los informes sobre accidentalidad, ausentismo y enfermedades profesionales con el fin de revisar y redefinir los planes de acción acordes con la problemática.
- ❖ Elegir al secretario del Comité.
- ❖ Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen.
- ❖ Las demás funciones que le señalen las normas sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Funciones del presidente del Comité:**

- ❖ Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
- ❖ Definir el objetivo de cada reunión, así como la agenda de misma.
- ❖ Definir con los miembros del Comité las fechas, el sitio y hora de reunión del comité.
- ❖ Hacer seguimiento a los compromisos establecidos en cada reunión.
- ❖ Promover la participación de todos los miembros del comité y de los trabajadores y demás miembros de la empresa.
- ❖ Tramitar ante la Gerencia General las recomendaciones aprobadas en el seno del Comité y darle a conocer todas sus actividades.
- ❖ Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del comité e informar a los trabajadores de la empresa acerca de las actividades de este.

- **Funciones del secretario:**



- ❖ Verificar la asistencia de los miembros del Comité a las reuniones programadas.
- ❖ Tomar nota de los temas tratados para elaborar el acta de cada reunión y someterla a la discusión y aprobación del comité.
- ❖ Entregar por lo menos una semana después de cada reunión el acta de esta a fin de que los miembros puedan desarrollar sus compromisos.
- ❖ Coordinar los recursos necesarios (fotocopias, informes, ayudas audiovisuales, etc.) para el buen funcionamiento de la reunión.
- ❖ Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité.

- Otros Integrantes del COPASST:

- ❖ Asistir puntualmente a las reuniones programadas.
- ❖ Colaborar en las inspecciones de obras según plan de acción del COPASST y entregar los informes antes de la reunión mensual del COPASST.
- ❖ Colaborar en la investigación de accidentes de trabajo y entregar informe antes de la reunión mensual del COPASST.
- ❖ Proponer temas de capacitación a realizarse en las obras según resultados de inspecciones e investigación de los accidentes.



4.OBJETIVOS

4.1 OBJETIVOS GENERAL

Realizar el Diseño del SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para la empresa FLORISTERIA LIZ COLOMBIA S.A.S de la ciudad de Pereira

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar un diagnóstico integral sobre las condiciones de trabajo y salud para los trabajadores de la empresa FLORISTERIA LIZ COLOMBIA S.A.S.
- Revisar y/o diseñar las Políticas en Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente de la empresa, convivencia laboral y no consumo de alcohol.
- Proponer y determinar patrones para el buen funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
- Determinar actividades a realizar en los subprogramas de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial.
- **VALOR AGREGADO:** Modelo de cuantificación de accidentes de trabajo (Si los hubiere) y del impacto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



5. DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

5.1 ALCANCE

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) aplica a todos los trabajadores de la empresa FLORISTERIA LIZ COLOMBIA S.A.S., vinculados directamente o a través de contratos temporales de trabajo o por medio de contratos de aprendizaje y aquellos otros que la Ley establezca, en los diferentes puestos, centros de trabajo y áreas de operación.

5.2 OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN

5.2.1 Objetivos generales

- ❖ Establecer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales factibles de intervención, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

5.2.2 Objetivos específicos

- ❖ Garantizar la adecuación, conveniencia y eficacia de la gestión del riesgo ocupacional mediante la revisión periódica gerencial.
- ❖ Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de salud ocupacional apliquen a la organización.
- ❖ Implementar sistemas de tratamiento para los riesgos significativos que aporten a disminuir la probabilidad de ocurrencia y las consecuencias.



- ❖ Definir la estructura y responsabilidades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
- ❖ Implementar un plan de prevención, respuesta y recuperación ante emergencias.

Velar por la recuperación del trabajador y su calidad de vida mediante el proceso de reintegro laboral.

5.3 INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

Tabla 2. Información general de la empresa.

Razón social	<i>FLORISTERIA LIZ COLOMBIA S.A.S</i>
Actividad económica	Comercialización de flores y follaje
Dirección	Av. 30 agosto #32-16
Localidad	PEREIRA
Departamento	RISARALDA
Teléfono	3182851971
NIT	901.292.424-1
PÁGINA WEB	https://floristerializ.com/
REPRESENTANTE LEGAL	Margarita Mahe Ospina

-Historia: Durante más de 25 años Liz Floristería, ha sido una empresa líder en la elaboración de piezas florales, caracterizándose por el equilibrio, la armonía, en composiciones de sobria contundencia, destacándose elementos de colorida luz y movimiento.

LIZ Floristería fue constituida en 1990 iniciando labores a nivel familiar; en vista del éxito obtenido durante este periodo, en 1991 se emprendió un proyecto empresarial



que lograría ofrecer a nuestros clientes, un trabajo de excelente calidad. Desde entonces se han desarrollado y mejorado nuevos productos de tipo básico comercial, comercial artístico y artísticos. Actualmente cultivamos flores y follajes para consumo regional, nacional además de ventas internacionales a través de nuestra empresa. Siempre estamos a la vanguardia de lo nuevo en diseños y servicios en general.

-Misión: ser un mediador entre la expresión y el mensaje, utilizando el lenguaje floral como una forma de comunicación.

-Jornada Laboral

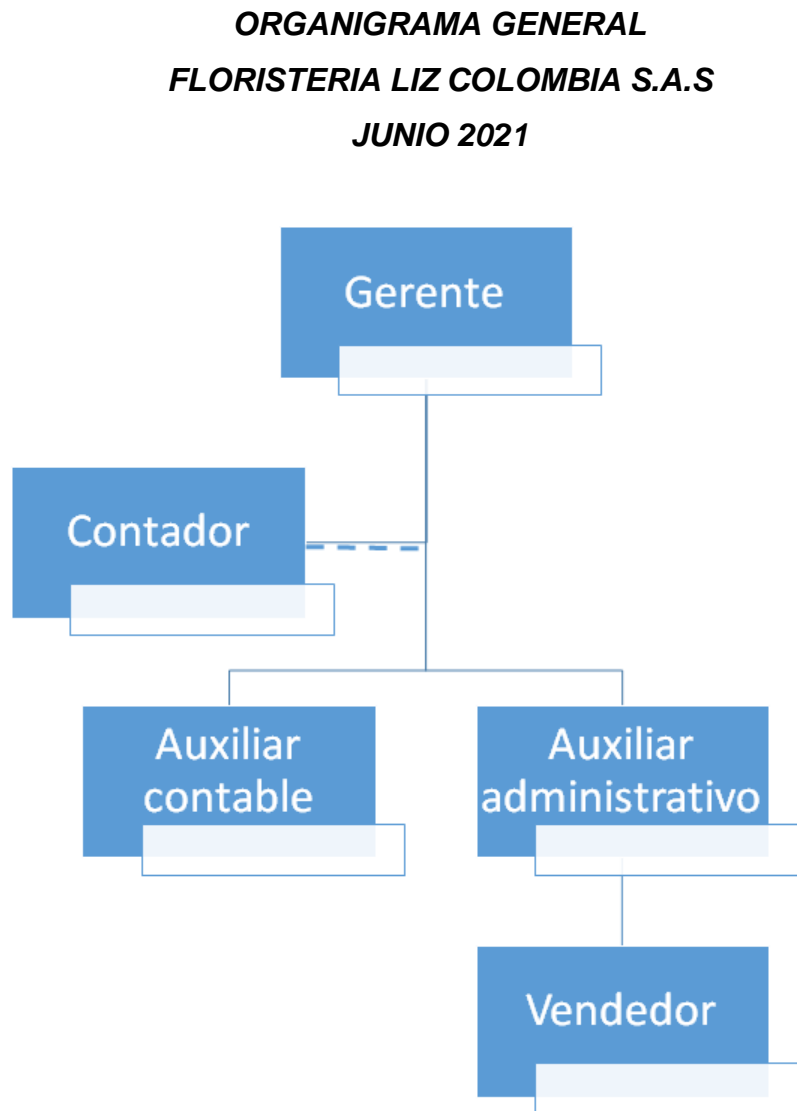
Tabla 3. Jornada laboral.

NOMBRE DEL TRABAJADOR	HORARIO LABORAL
Representante legal y gerente	09:00 a.m. – 12:00 p.m. 03:00 p.m. – 06:00 p.m.
Administrativa (socia)	
Auxiliar Administrativa	07:30 a.m. – 12:00 p.m. 02:00 p.m. – 06:00 p.m.
Vendedoras	
Contadora	Una vez por semana 09:00 a.m. – 02:00 p.m.



-Estructura Organizacional

Figura 1. Organigrama general.



-RECURSO HUMANO

La empresa en la actualidad cuenta con cinco (5) trabajadores distribuidos de la siguiente manera:



Personal Administrativo

Tabla 4. Personal administrativo.

CARGO	NÚMERO DE PERSONAS
Auxiliar contable	1
Representante Legal	1
Asistente Administrativa	2
Contadora	1
TOTAL	5

Personal Operativo

Tabla 5. Persona operativo.

CARGO	NÚMERO DE PERSONAS
Vendedor	5
TOTAL	5

-PERFIL SOCIO DEMOGRÁFICO

Permite conocer algunas características de la población trabajadora con el fin de orientar las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

El perfil socio demográfico de la población trabajadora, incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo,

El perfil socio demográfico se encuentra contenido dentro de las exigencias legales en el decreto 1072 de mayo de 2015;



Igualmente es de importancia en la toma de decisiones y la gestión de las actividades de medicina Preventiva y del Trabajo, así como, en la gestión de los sistemas de vigilancia epidemiológica.

En el estudio del perfil sociodemográfico de la población que labora en la **FLORISTERIA LIZ COLOMBIA S.A.S.**, se consideran importantes las siguientes variables, entre otras:

- ❖ Estrato
- ❖ Grupos Etáreos
- ❖ Nivel de escolaridad
- ❖ Genero
- ❖ Estado civil
- ❖ Salario
- ❖ Número de personas a cargo.
- ❖ Área de trabajo
- ❖ Antigüedad en el cargo
- ❖ Tipo de contratación
- ❖ Factores de riesgo para las condiciones de salud.

A continuación, se dan a conocer los datos tabulados y analizados respectivamente para cada una de las variables anteriormente mencionadas.

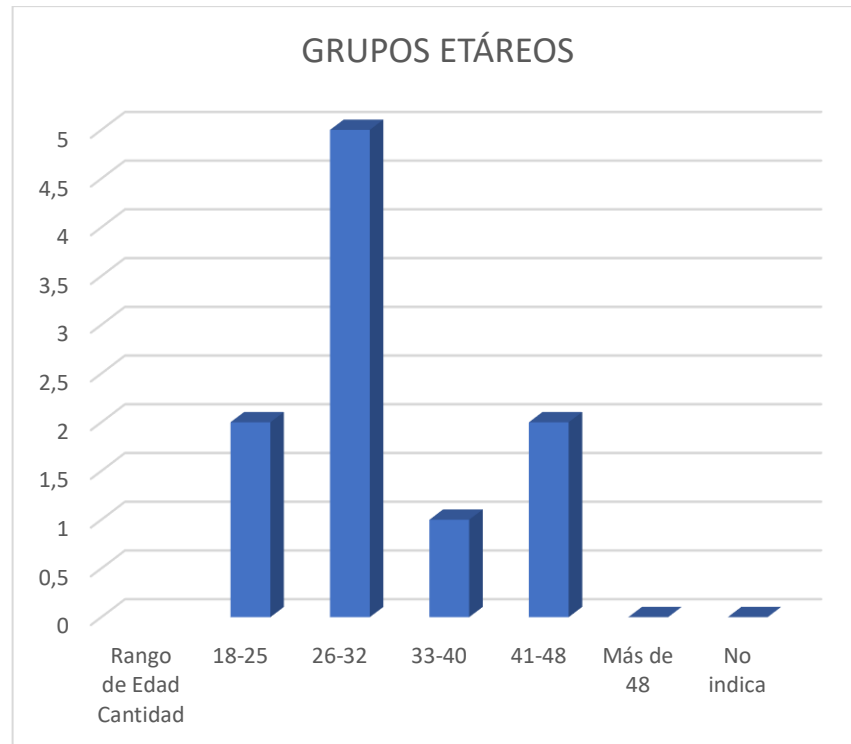
Grupos Etáreos

Tabla 6. Edades de los colaboradores.

<i>Rango de Edad</i>	<i>Cantidad</i>
18-25	2
26-32	5
33-40	1
41-48	2
Más de 48	0
No indica	0



Figura 2. Edades de los colaboradores



❖ **Estratificación de los colaboradores¹**

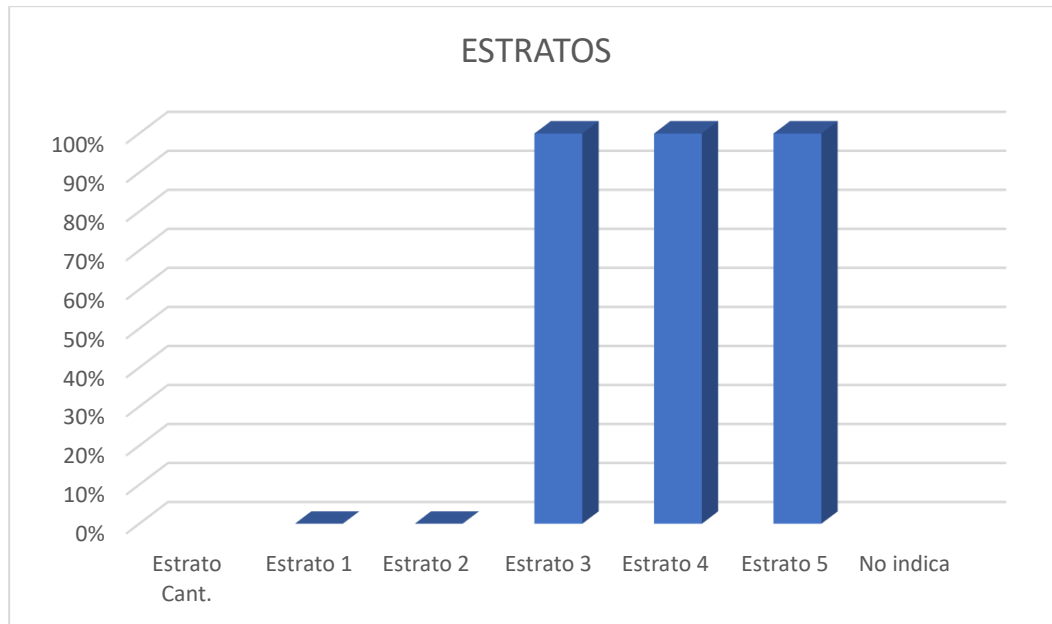
Tabla 7. Estratificación de los colaboradores.

<i>Estrato</i>	<i>Cant.</i>
<i>Estrato 1</i>	0
<i>Estrato 2</i>	0
<i>Estrato 3</i>	4
<i>Estrato 4</i>	4
<i>Estrato 5</i>	2
<i>No indica</i>	

¹ La estratificación de los colaboradores se hizo con respecto a la factura de los servicios públicos de su lugar de residencia.



Figura 3. Estratificación de los colaboradores.



❖ Grado de escolaridad de los colaboradores

Tabla 8. Grado de escolaridad de los colaboradores.

Información Académica	Cant.
Primaria Completa	0
Bachiller Incompleto	0
Bachiller Completo	2
Técnico	3
Tecnólogo	1
Profesional	4
No reporta	0



Figura 4. Grado de escolaridad de los colaboradores.



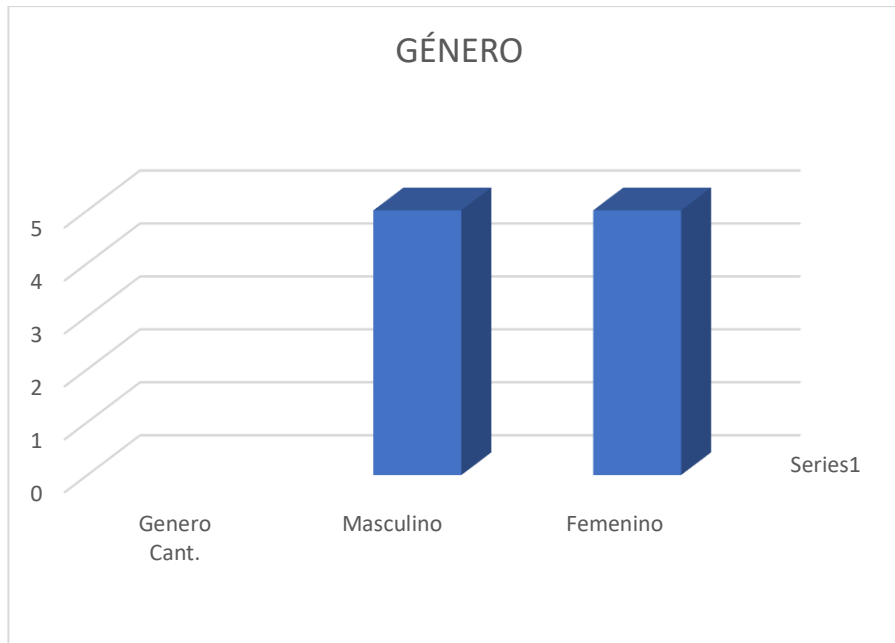
❖ **Género**

Tabla 9. Distribución por género

Genero	Cant.
Masculino	5
Femenino	5



Tabla 10. Distribución por género



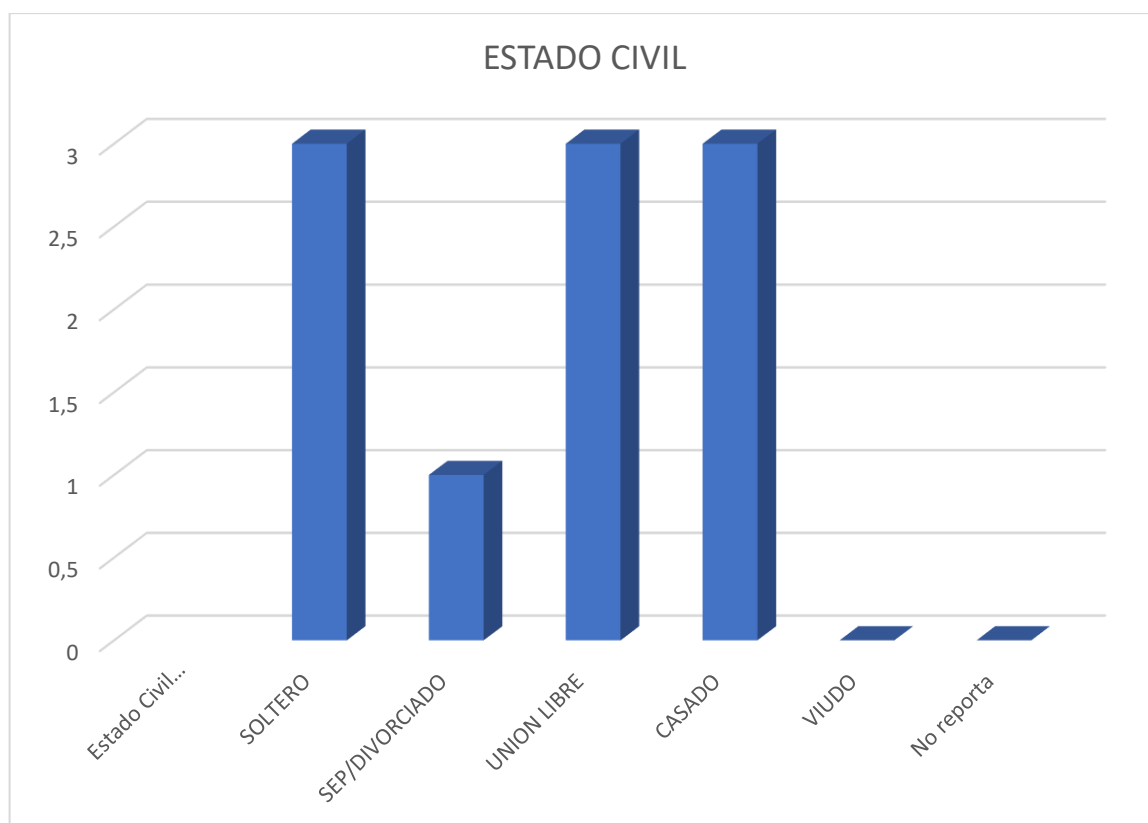
❖ **Estado civil**

Tabla 11. Estado civil de los colaboradores.

Estado Civil	Cant.
SOLTERO	3
SEP/DIVORCIADO	1
UNION LIBRE	3
CASADO	3
VIUDO	0
No reporta	0



Figura 5. Estado Civil



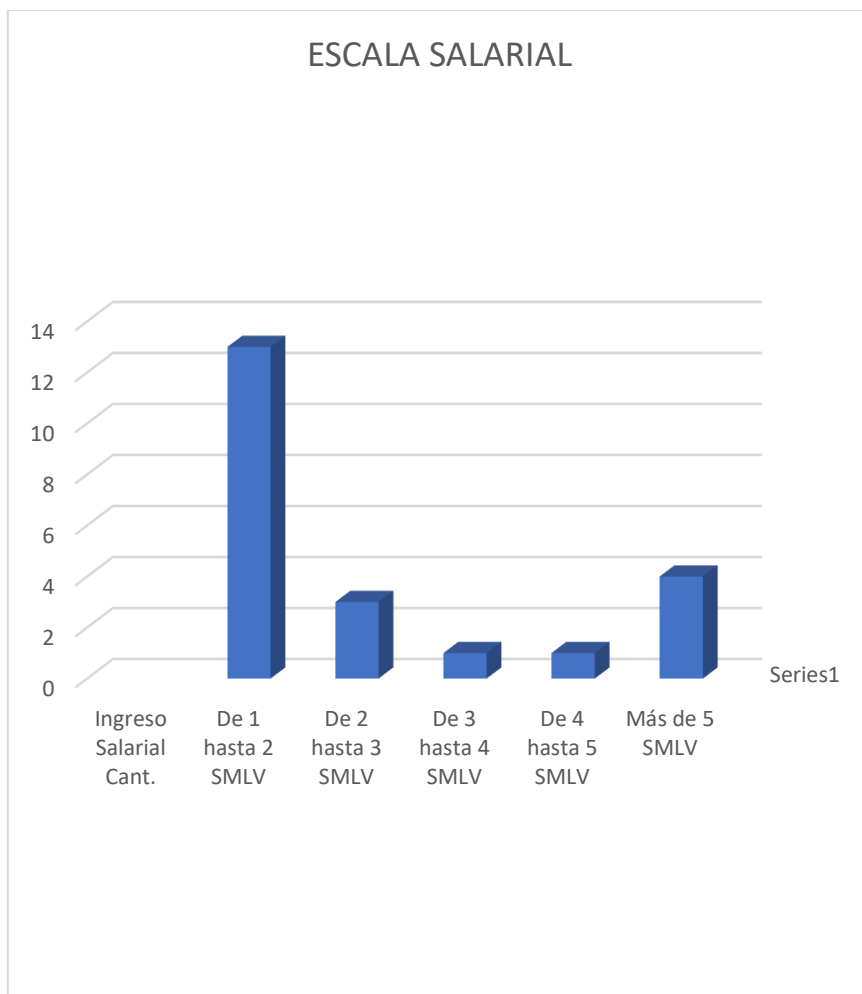
❖ **Escala salarial**

Tabla 12. Ingreso Salarial de los colaboradores.

Ingreso Salarial	Cant.
De 1 hasta 2 SMLV	13
De 2 hasta 3 SMLV	3
De 3 hasta 4 SMLV	1
De 4 hasta 5 SMLV	1
Más de 5 SMLV	4



Figura 6. Ingreso Salarial de los colaboradores.



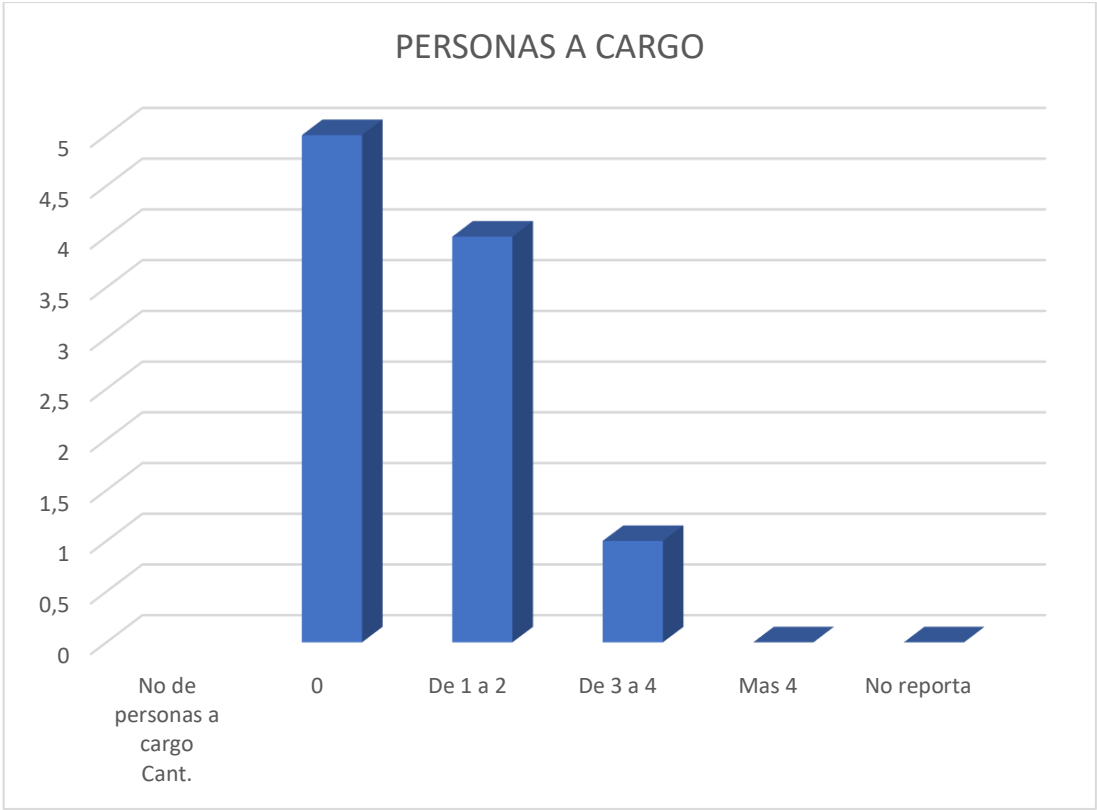
❖ **Número de personas a cargo**

Tabla 13. Número de personas a cargo.

No de personas a cargo	Cant.
0	5
De 1 a 2	4
De 3 a 4	1
Mas 4	0
No reporta	0



Figura 7. Número de personas a cargo.



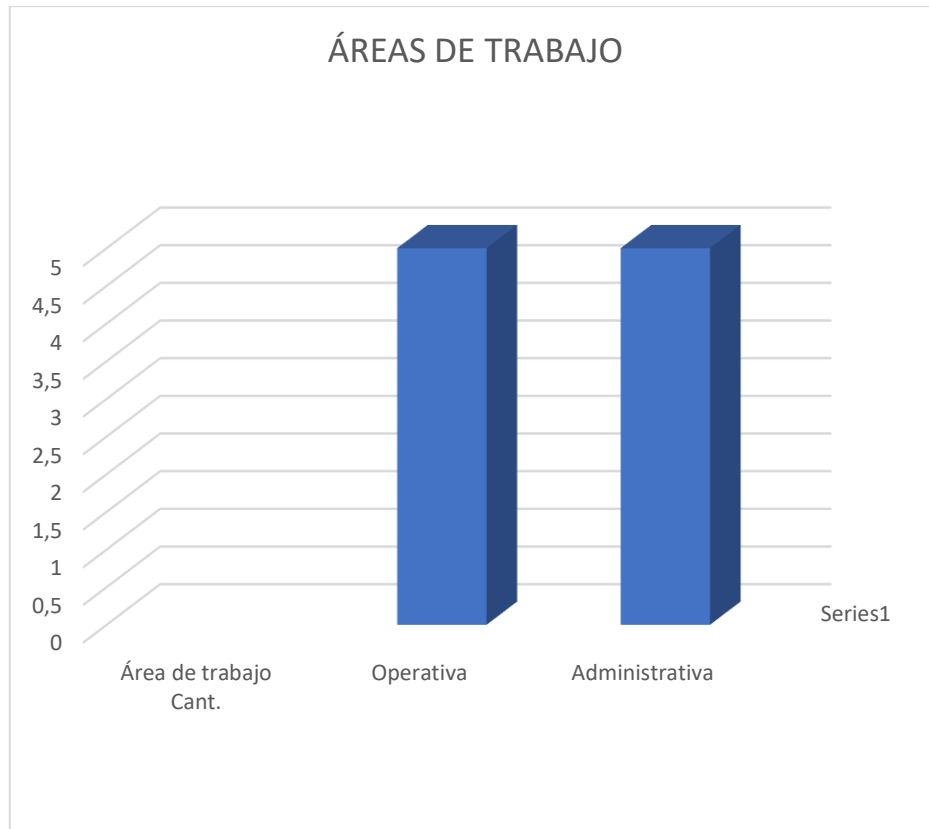
❖ **Área de trabajo**

Tabla 14. Área de trabajo de los colaboradores.

Área de trabajo	Cant.
Operativa	5
Administrativa	5



Figura 8. Área de trabajo de los colaboradores.



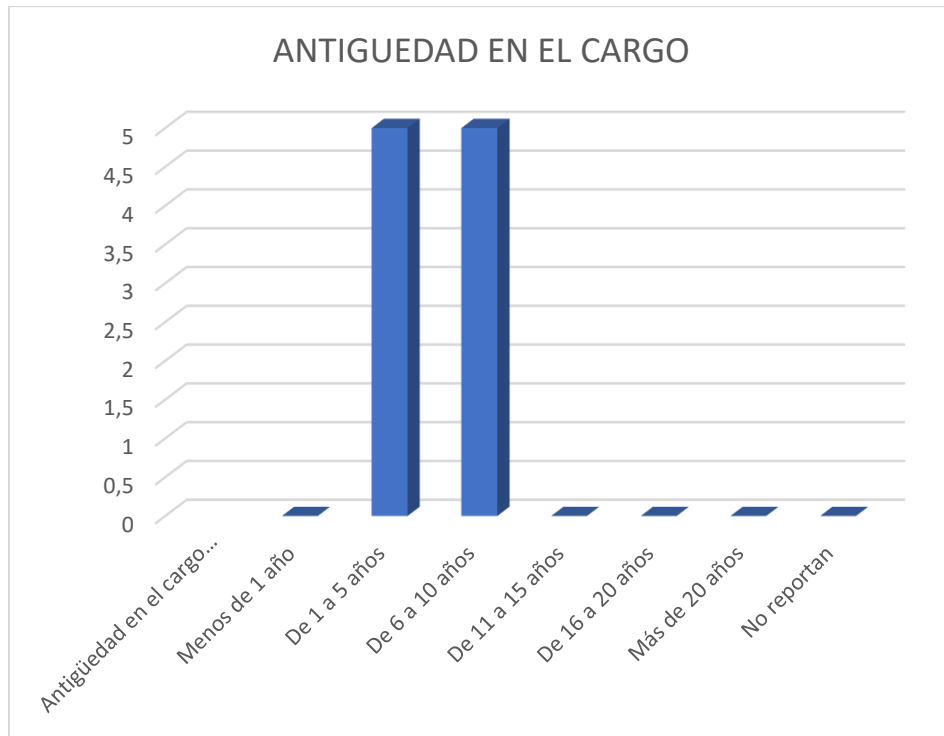
❖ **Antigüedad en el cargo**

Tabla 15. Antigüedad en el cargo.

Antigüedad en el cargo	Cant.
Menos de 1 año	0
De 1 a 5 años	5
De 6 a 10 años	5
De 11 a 15 años	0
De 16 a 20 años	0
Más de 20 años	0
No reportan	0



Figura 9. Antigüedad en el cargo.



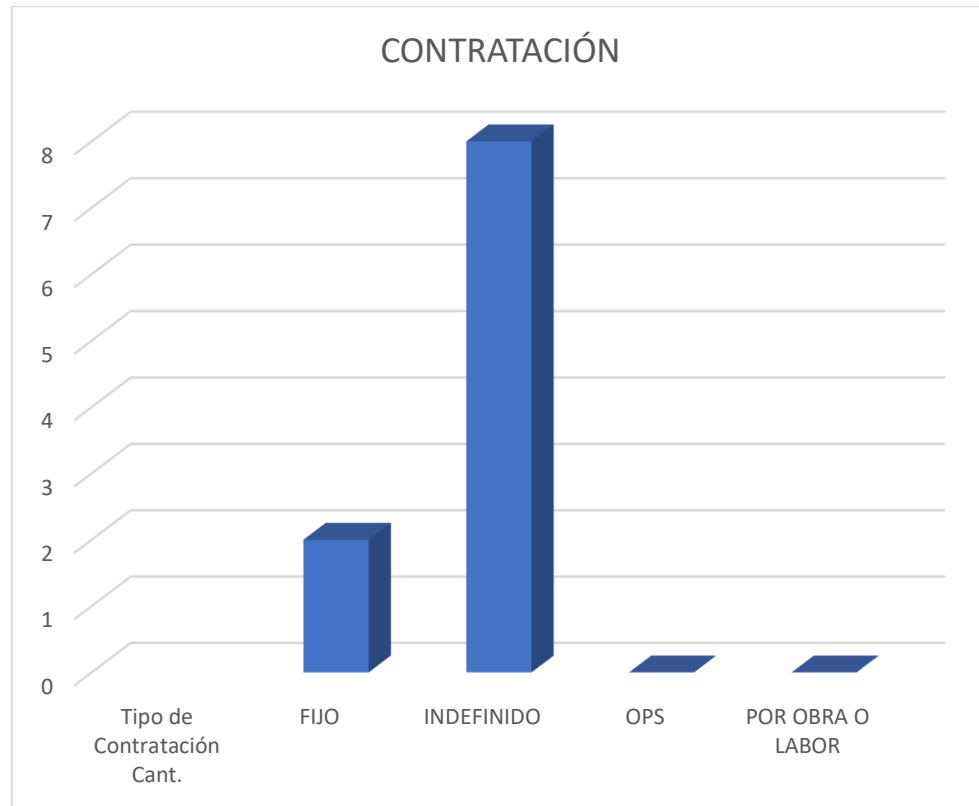
❖ Tipo de contratación

Tabla 16. Tipo de contratación.

Tipo de Contratación	Cant.
FIJO	2
INDEFINIDO	8
OPS	0
POR OBRA O LABOR	0



Figura 10. Tipo de contratación.



:

❖ **Actividades de Salud realizadas por la empresa**

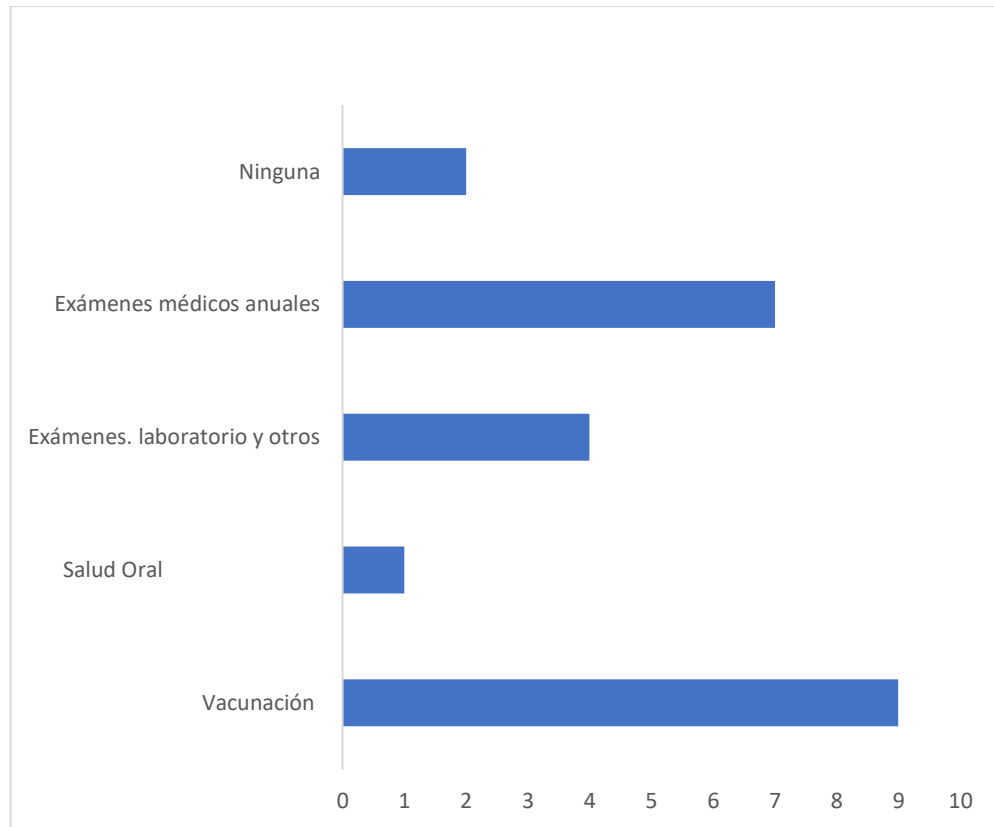
Tabla 17. Actividades de salud.

Participación en actividades. de salud realizadas por la empresa?

Vacunación	9
Salud Oral	1
Exámenes. laboratorio y otros	4
Exámenes médicos anuales	7
Ninguna	2



Figura 11. Actividades de salud.



❖ Enfermedades Diagnosticadas

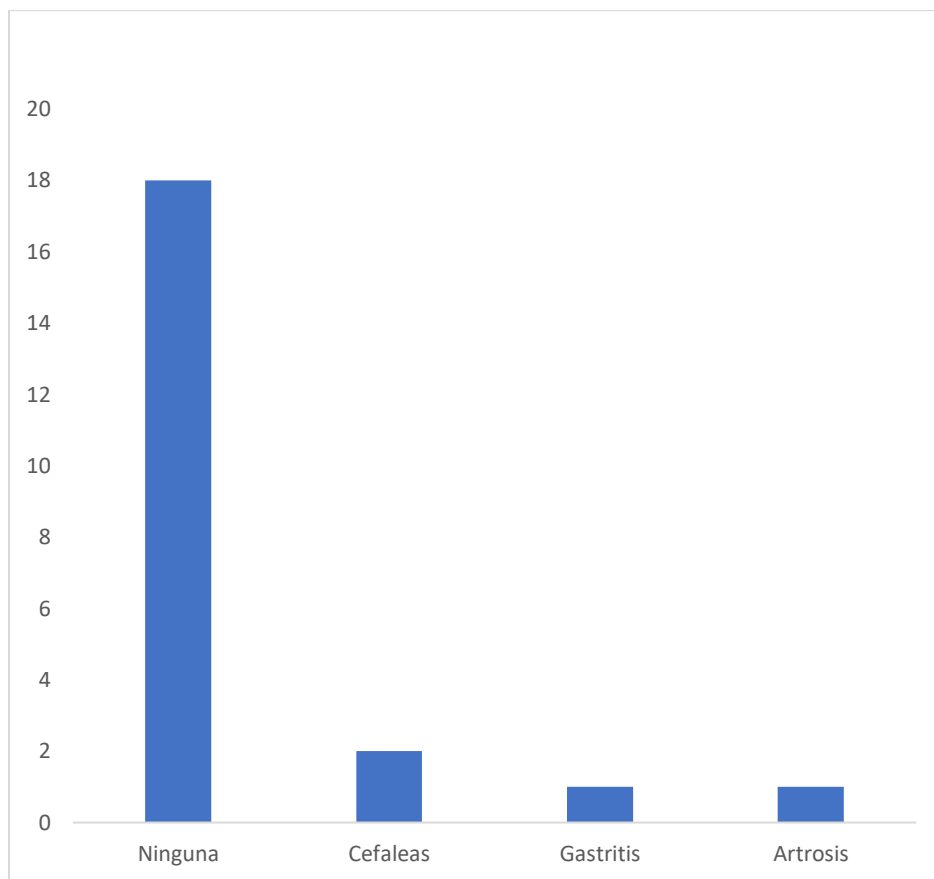
Tabla 18. Enfermedades diagnosticadas

Tipo de enfermedad

Ninguna	18
Cefaleas	2
Gastritis	1
Artrosis	1



Figura 12. Enfermedades diagnosticadas



❖ Consumo de bebidas alcohólicas

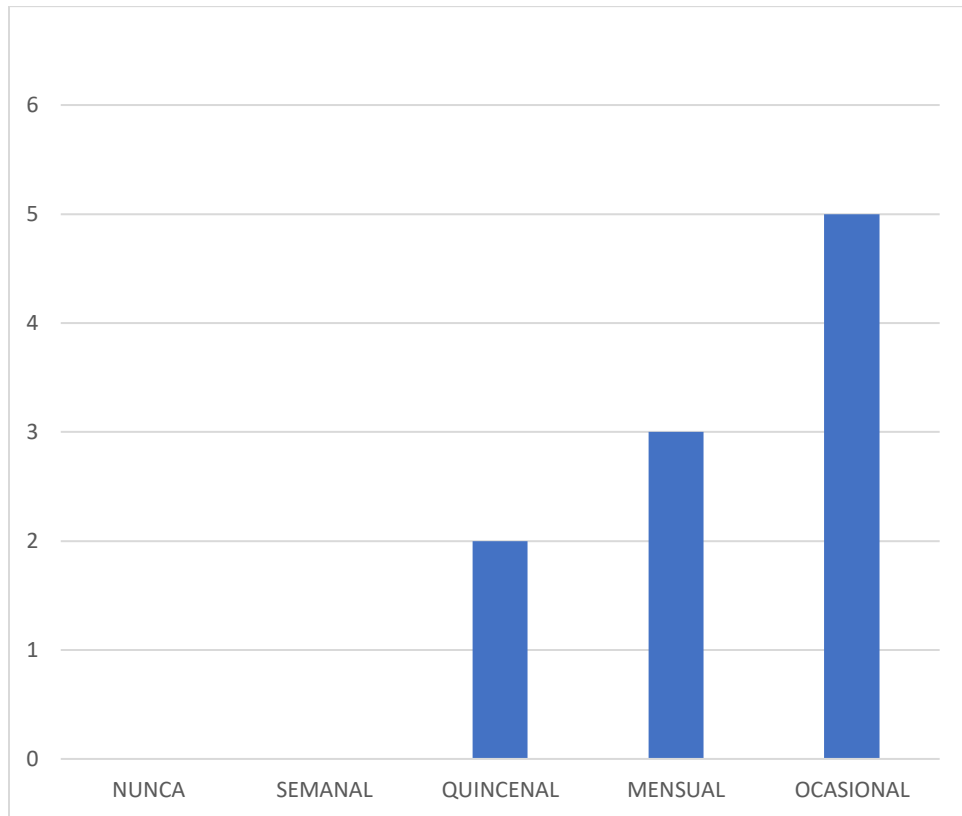
Tabla 19. Consumo de bebidas alcohólicas

Consume bebidas alcohólicas

NUNCA	0
SEMANAL	0
QUINCENAL	2
MENSUAL	3
OCASIONAL	5



Figura 13. Consume bebidas alcohólicas

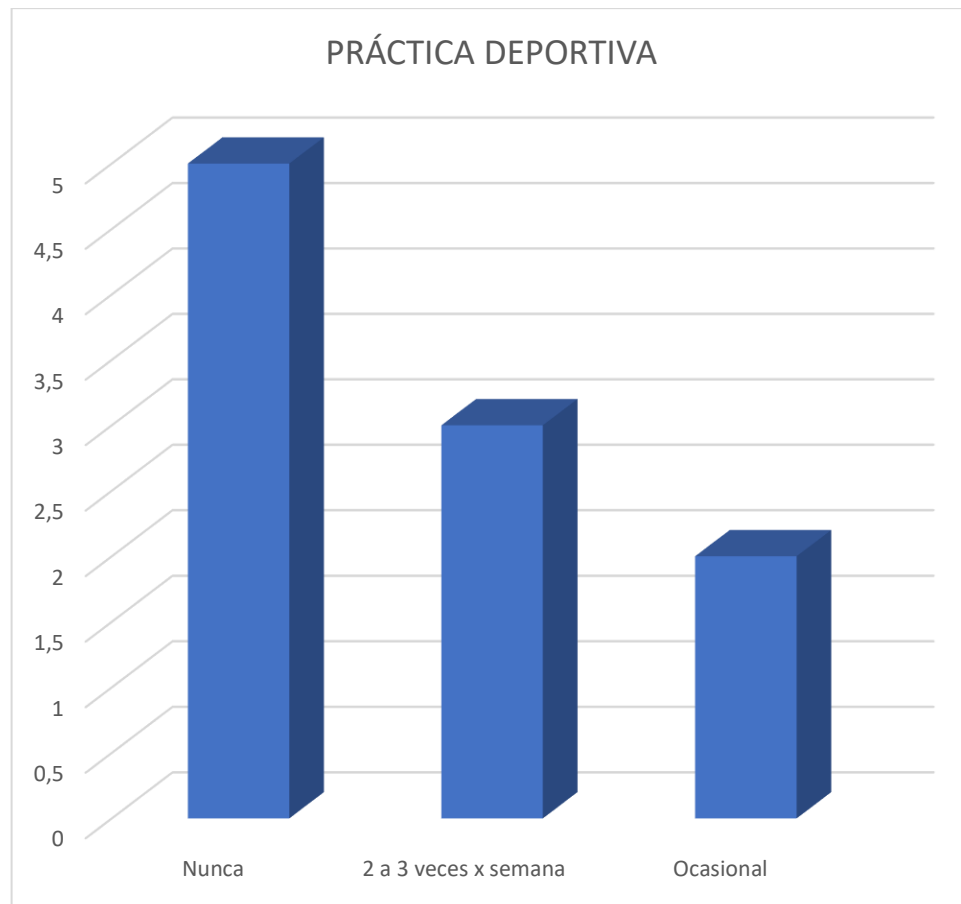


❖ **Actividades deportivas**

Tabla 20. Practica algún deporte

Nunca	5
2 a 3 veces x semana	3
Ocasional	2

Figura 14. Practica algún deporte



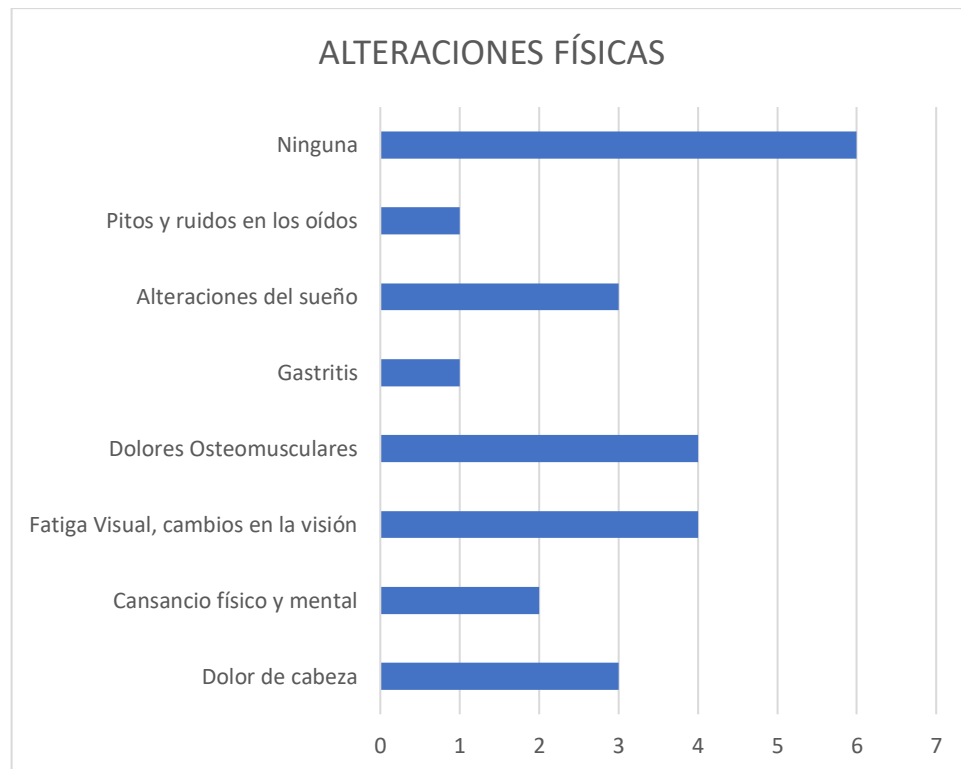
❖ **Molestias físicas**

Tabla 21. Molestias físicas presentadas en los últimos 6 meses

Dolor de cabeza	3
Cansancio físico y mental	2
Fatiga Visual, cambios en la visión	4
Dolores Osteomusculares	4
Gastritis	1
Alteraciones del sueño	3
Pitos y ruidos en los oídos	1
Ninguna	6



Figura 15. Molestias físicas presentadas en los últimos 6 meses



RECOMENDACIONES

- ❖ Se recomienda utilizar la información valorada dentro del perfil sociodemográfico como base importante para el planteamiento de las medidas preventivas prioritarias dentro del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ❖ **FLORISTERIA LIZ COLOMBIA S.A.S.**, debe ejecutar actividades de medicina preventiva, en cuanto exámenes periódicos, actividades de promoción y prevención en enfermedades crónicas, teniendo en cuenta el rango de edad con mayor marcación; igualmente de actividades de deporte con el fin de evitar el sedentarismo en la población trabajadora.
- ❖ Enfocar las actividades de promoción y prevención en atender los factores de enfermedad con mayor incidencia en la población laboral.



- ❖ Orientar los programas de capacitación y entrenamiento dentro del SGSST, con una metodología y nivel de complejidad acorde al perfil sociocultural de la población laboral.
- ❖ Actualizar el estudio del perfil sociodemográfico periódicamente para ajustar los indicadores sobre la población laboral.
- ❖ Promover los estilos de vida saludable que generen prevención ante enfermedades osteomusculares.

5.4 MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

Es la compilación de los requisitos normativos exigibles para la empresa FLORISTERIA LIZ COLOMBIA S.A.S., acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

Anexo 1. Matriz de Requisitos Legales

RESPONSABILIDADES EN EL SGSST

5.5 DIAGNÓSTICO INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST)

Evaluación Inicial

Lo primero que debemos hacer antes de diseñar e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), es conocer el estado en que se encuentra la empresa FLORISTERIA LIZ COLOMBIA S.A.S., en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Lo anterior lo desarrollamos a través de una herramienta llamada evaluación inicial SGSST, la cual está conformada por una serie de preguntas que nos genera una línea base como resultado final; la cual nos sirve para planificar, diseñar, implementar y mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual.

A continuación, encontraremos el estado inicial de la empresa FLORISTERIA LIZ COLOMBIA S.A.S.,

Anexo 2 Evaluación inicial SGSST

5.6 POLÍTICAS

Anexo.3 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Anexo 4. Política de prevención de consumo de tabaco, alcohol y drogas.

5.7 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Debe ser aprobado y firmado por el gerente y permanecer en dos lugares visibles de la empresa.

Anexo.5 Reglamento de higiene y seguridad industrial

5.8 PLANIFICACIÓN

-IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS Y PELIGROS

FLORISTERIA LIZ COLOMBIA S.A.S., realiza la identificación de riesgos y peligros y valora los riesgos a partir de los controles existentes, lo cual le permitirá conocer



los riesgos significativos. El panorama de factores de riesgo es una herramienta dinámica y como tal la empresa garantizará su actualización permanente.

Observación: De acuerdo con la resolución 2646 de 2008, la organización determinará el riesgo y el nivel de riesgo para los peligros psicosociales a través de la aplicación de las baterías o de otro instrumento validado.

Anexo. 6 Matriz de identificación de peligros

-GESTIÓN DEL CAMBIO

Antes de introducir cambios en procesos y actividades, se realizará la identificación de peligros y evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos y adoptar las medidas de prevención y control necesarias.

Anexo 7. Gestión del Cambio

5.9 DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE SALUD

-Caracterización de la accidentalidad y del ausentismo laboral

El encargado de seguridad y salud en el trabajo es responsable de mantener actualizada la caracterización de la accidentalidad para su análisis y seguimiento periódico.

5.10 ANÁLISIS INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD

A partir del diagnóstico de riesgos y peligros y de las condiciones de salud se relacionan los riesgos significativos considerados como no aceptables y que serán



objeto de intervención.

Tabla 22. Riesgos

Riesgos Significativos	Factores de Riesgo	Peligros
Problemas osteomusculares de variada severidad	Biomecánico (movimientos repetitivos).	En la jornada de trabajo se deben de digitar durante largos periodos de tiempo, documentos, esto genera movimientos repetitivos, se realiza trabajo sedentario continuo, y en determinados momentos realiza movimientos bruscos.
Problemas osteomusculares de variada severidad	Biomecánico (postura forzada)	El mayor tiempo de la jornada laboral permanece sentado, adquiere posturas inadecuadas, realiza trabajo sedentario continuo, y puede llegar a realizar movimientos bruscos.
Enfermedades transmitidas por animales	Biológico	Manipulación de material punzante

5.10 RESPONSABLES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está bajo la responsabilidad de la gerencia con el apoyo de:

- ❖ Responsable de seguridad y salud en el trabajo.
- ❖ Vigía de seguridad y salud en el trabajo.
- ❖ Empleados.



Roles y responsabilidades

Tabla 23. Roles y responsabilidades.

Rol	Responsabilidad
Gerente	Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST.
	Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.
	Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité paritario de salud ocupacional.
	Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
	Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de seguridad y salud en el trabajo.
	Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.
	Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.
	Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación.
	Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros y valoración de riesgos.
	Garantizar información oportuna sobre la gestión de



	seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.
Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	Coordinar la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros y hacer la priorización para focalizar la intervención.
	Validar o construir con el gerente los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.
	Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.
	Gestionar los recursos para cumplir con el plan de seguridad y salud en el trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.
	Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.
	Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
	Realizar reuniones con el vigía y apoyar su gestión.
	Implementación y seguimiento del SG-SST.
Trabajadores	Conocer y tener clara la política de seguridad y salud en el trabajo.
	Procurar el cuidado integral de su salud.
	Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
	Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.
	Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa.



	Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.
	Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
Vigía de seguridad y salud en el trabajo	Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.
	Analizar las causas de accidentes y enfermedades.
	Visitar periódicamente las instalaciones.
	Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad.
	Servir de punto de coordinación entre las directivas y los trabajadores para las situaciones relacionadas con seguridad y salud en el trabajo.
Comité de convivencia	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
	Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
	Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
	Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
	Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos,
	Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la



	<p>empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.</p> <p>Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.</p>
--	--

-Recursos Humanos

Tabla 24. Recursos humanos.

Nombre de la (s) persona responsable en salud ocupacional	Profesión	Formación en salud ocupacional	Propio o contratado

-Recursos Físicos

Tabla 25. Recursos físicos.

Nombre del equipo	Objeto	N° de unidades



-Recursos Financieros

Tabla 26. Recursos financieros

Implementación del nivel	Inversión estimada
Básico	La inversión está determinada por los recursos con los que se cuenta.
De intervención	

5.11 OBJETIVOS Y PROGRAMAS DE CONTROL DEL RIESGO

Con base en el análisis integral de las condiciones de trabajo y salud se define un plan de trabajo de acuerdo con los riesgos significativos identificados.

Anexo 8. Cronograma anual de actividades

5.12 IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN

-Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo-Copasst

Su objetivo principal es hacer seguimiento al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, al igual que canalizar las inquietudes de salud y seguridad de los trabajadores hacia la administración.

Anexo. 9 formatos Copasst

-Entrenamiento y Competencia

De acuerdo con el rol y a los riesgos de exposición, se define una matriz de entrenamiento y competencia.



Anexo 10. Matriz de entrenamiento y competencia

5.13 CONTROL OPERACIONAL

-Elementos de protección personal

La empresa suministra los elementos de protección personal, según sean requeridos en la actividad a desarrollar y se deja registro de la respectiva entrega.

A continuación, se relacionan los elementos de protección personal requeridos:

Tabla 27. Elementos de protección personal

Área	Riesgo	Elementos de protección personal
Comercial	Biológico	Guantes de látex Gafas de seguridad Tapabocas
Comercial y administrativo	Locativo	Calzado de seguridad

Anexo.11 Registro de entrega elementos de protección personal

5.14 NORMAS O ESTÁNDARES DE TRABAJO SEGURO





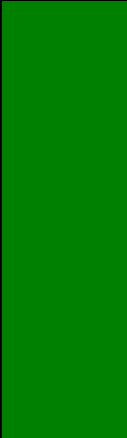
Se definen normas generales de seguridad para la prevención de accidentes en oficina y en ventas y se definirán estándares específicos de seguridad para los siguientes oficios:



Anexo 12. Normas generales de seguridad

-Señalización y demarcación

La empresa realizará la señalización y demarcación de las áreas de acuerdo con lo siguiente:

Forma	Significado	Color	Significado
	Prohibición u orden		Pare, prohibición y todo lugar, material o equipo relacionado con prevención o combate de incendios y su ubicación.
	Prevención, peligro		Orden, obligación. Acción de mando.
	Información		Precaución, peligro.
	Información, texto de instrucciones aisladas o para complementar las señales anteriores si se requiere.		Información de seguridad, indicación de sitios o direcciones hacia donde se encuentran estos (escaleras, primeros auxilios, rutas e instrucciones de evacuación, etc.).

-Inspecciones de seguridad

La empresa realizará los siguientes tipos de inspecciones de acuerdo con lo descrito



en el documento SST-016 Procedimiento inspecciones de seguridad

Anexo 13. Procedimiento inspecciones de seguridad

Anexo 14. Formato de inspección planeada

Anexo 15 Reporte condiciones inseguras

Mantenimiento preventivo - correctivo

La empresa garantizará la realización de mantenimiento preventivo y correctivo de las máquinas, equipos y herramientas utilizadas en el proceso.

-Saneamiento Básico Industrial y protección al medio ambiente

Tabla 28. Saneamiento básico.

Factor para controlar	Manejo	Observaciones
Suministro de agua potable		
Baños y servicios sanitarios		
Control de plagas y roedores		

5.15 PLAN DE EMERGENCIA

Este plan debe incluye los siguientes elementos:

- ❖ Análisis de amenazas e inventario de recursos.
- ❖ Determinación de la vulnerabilidad y plan de acción.
- ❖ Informar, capacitar y entrenar periódicamente a todos los trabajadores.



- ❖ Comité de emergencia y brigadas de apoyo.
- ❖ Plan de evacuación.
- ❖ Simulacros.

Nota: La empresa debe contratar a un ente certificado para la elaboración del Plan de Emergencia de FLORISTERIA LIZ COLOMBIA S.A.S.,

Hojas de seguridad para productos químicos

La empresa garantizará la disponibilidad de las hojas de seguridad de los productos químicos en las áreas de uso y capacitará al personal sobre el manejo de estas.

Como medida de control para identificar los químicos manejados en las instalaciones, registrará la información en la matriz de sustancias químicas.

Anexo 16. Matriz de sustancias químicas

Anexo 17 Manejo sustancias químicas y control de derrames

5.16 TAREAS DE ALTO RIESGO

De acuerdo con el diagnóstico de peligros y riesgos se identificaron las siguientes tareas de alto riesgo, para las cuales se establecerán los procedimientos requeridos.

Tarea de alto riesgo identificada	Fuente
Riesgo Biológico	Vegetales



5.17 MONITOREO BIOLÓGICO

La empresa garantizará la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas y de retiro con relación a la identificación de peligros y evaluación de riesgos.

Anexo 18. Seguimiento exámenes médicos ocupacionales

Anexo 19. Procedimiento evaluaciones médicas ocupacionales

5.18 PRIMEROS AUXILIOS

Los botiquines de primeros auxilios se encontrarán ubicados en un lugar visible con su correspondiente señalización y de fácil acceso, sin medicamentos.

Solo personal autorizado y capacitado brindará los primeros auxilios básicos requeridos, para posteriormente realizar la respectiva remisión a un centro asistencial.

5.19 BIENESTAR LABORAL

De acuerdo con los resultados del ausentismo se definirán las actividades de bienestar laboral, orientadas hacia la promoción de hábitos saludables y de mejoramiento de la calidad de vida:

- ❖ Sustancias psicoactivas.
- ❖ Riesgo cardiovascular.
- ❖ Detección temprana de cáncer de seno.



5.20 ADQUISICIONES

El empleador debe implementar y mantener las disposiciones necesarias para que, en la adquisición de nuevos bienes y servicios para su empresa, se identifiquen previamente las obligaciones y requisitos tanto legales como de la propia empresa en materia de SST y para que se desarrollen las disposiciones necesarias para cumplir con dichas obligaciones y requisitos, antes de su utilización.

5.21 CONTRATACIONES

El empleador contratante, debe adoptar y mantener las disposiciones necesarias, con el fin de que se garanticen las normas de SST de su empresa, o cuando menos normas equivalentes, aplicadas a los proveedores, a los contratistas y a los trabajadores de este último, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato en la empresa.

Para este propósito, el empleador contratante debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos en materia de SST: Incluir los aspectos de SST, en la evaluación y selección de proveedores y contratistas

Establecer antes de iniciar el trabajo, canales de comunicación para la gestión de SST con los proveedores y los contratistas.

Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación a la seguridad social integral, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores y contratistas.

Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no



rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente la rotación de personal y asegurar que, dentro del alcance de este literal, el nuevo personal reciba la misma información

Instruir a los proveedores y contratistas, sobre el deber de informar al empleador contratante acerca de los presuntos accidentes y enfermedades laborales ocurridos en el ejercicio del objeto contractual, para que el contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad

Verificar la aptitud y la competencia del contratista y sus trabajadores o subcontratistas, especialmente para el desarrollo de actividades consideradas como de alto riesgo.

Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en SST por parte de los proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

Disponer de un manual para la seguridad de los contratistas de su organización, involucrándolos en los procesos de promoción, prevención, así como en las campañas de sensibilización y percepción del riesgo campañas ver guía de manual de contratistas.

5.22 VERIFICACIÓN Y EVALUACIÓN

Gestión integral del accidente laboral, incidente y enfermedades de origen laboral

La empresa cuenta con un procedimiento para la notificación e investigación de los



accidentes, incidentes de trabajo y enfermedades laborales bajo los lineamientos que plantea la resolución 1401 de 2007.

Anexo 20. Procedimiento investigación accidentes e incidentes laborales

Anexo 21 Formato investigación de accidentes e incidentes

5.23 REINTEGRO LABORAL

La empresa se compromete a promover que los trabajadores regresen a su actividad laboral en condiciones que favorezcan su estado funcional y emocional y que lo haga en el momento en que el estado de salud alcanzado por él permita su desempeño laboral y permitan potencializar su recuperación.

5.24 INDICADORES

Tabla 29. Indicadores.

Nombre	Unidad de medición	Forma de cálculo
De impacto		
Tasa de accidentalidad	At/por personas	$TA = N^{\circ} AT / N^{\circ} \text{ promedio de trabajadores}$
Índice de frecuencia de AT	At según horas Exposición	$IF AT = (N^{\circ} \text{ total de AT en el período} / N^{\circ} \text{ HHT del período}) \times 240000$
Índice de severidad de AT	Días perdidos y cargados según exposición horas	$IS AT = (N^{\circ} \text{ días cargados} + \text{perdidos por AT en el año} / N^{\circ} \text{ HHT año}) \times 240.000$
Índice de lesiones incapacitantes	Sin unidades claras	$ILI = (IF \times IS) / 1000$
De gestión		



Investigaciones realizadas	%	No. Investigaciones realizadas/No. Accidentes ocurridos *100
Cumplimiento plan de trabajo	%	No. Actividades realizadas/No. Actividades programadas *100
Cobertura entrenamiento	%	No. Personas entrenadas/No. Personas objetivo *100

Observación: remitirse al anexo de caracterización de ausentismo y caracterización de accidentalidad para la revisión de los indicadores de impacto.

5.25 AUDITORIA

El proceso de auditoría debe comprender una evaluación de cada uno de los componentes del SG-SST y sus subcomponentes según corresponda.

La auditoría deberá abarcar entre otros, lo siguiente:

- ❖
- ❖ El cumplimiento de la política de SST.
- ❖ La evaluación de la participación de los trabajadores.
- ❖ El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas.
- ❖ La competencia y la capacitación de los trabajadores en SST.
- ❖ La documentación en SST.
- ❖ La forma de comunicar la SST a los trabajadores y su efectividad.



- ❖ La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST.
- ❖ La gestión del cambio.
- ❖ La prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- ❖ La consideración de la SST en las nuevas adquisiciones.
- ❖ El alcance y aplicación de la SST, en los proveedores y contratistas
- ❖ La supervisión y medición de los resultados.
- ❖ El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y su efecto sobre el mejoramiento de la SST en la empresa.
- ❖ El desarrollo del proceso de auditoría.
- ❖ La evaluación por parte de la alta dirección.
- ❖ Las acciones preventivas, correctivas y de mejora.
- ❖ Las conclusiones del proceso de auditoría del SG-SST, debe determinar si la puesta en práctica del SG-SST y cada uno de sus componentes y subcomponentes, permiten entre otros lo siguiente.
- ❖ Establecer si es eficaz para el logro de la política y los objetivos en SST de la empresa.



- ❖ Determinar si promueve la participación de los trabajadores.
- ❖ Comprobar que se tengan en cuenta el análisis de los indicadores y los resultados de auditorías anteriores.
- ❖ Evidenciar que se cumpla con la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST, el cumplimiento de los estándares mínimos de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen y los demás requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito la empresa.
- ❖ Establecer que se alcancen las metas y la mejora continua en SST.

5.26 REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

La Alta dirección debe evaluar el SG-SST cada seis meses de conformidad con las modificaciones en los procesos, la supervisión y medición de los resultados, las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento. Esta revisión entre otros debe permitir:

- ❖ Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo y su cronograma.
- ❖ Evaluar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los resultados esperados.
- ❖ Evaluar la capacidad del SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa y demás partes interesadas en materia de SST.
- ❖ Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la política y sus objetivos.



- ❖ Analizar la suficiencia de los recursos asignados, para el cumplimiento de los resultados esperados.
- ❖ Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización, que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua.
- ❖ Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en exámenes anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.
- ❖ Las conclusiones de esta evaluación deben ser documentadas y sus principales resultados, deben ser comunicados al COPASST o Vigía de SST y a las personas responsables de cada uno de los elementos pertinentes, para la adopción oportuna de medidas preventivas, correctivas o de mejora.

5.27 MEJORAMIENTO - ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

El empleador debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Estas acciones entre otras deben estar orientadas a:

- ❖ Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades.
- ❖ La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.



- ❖ Cuando por la evaluación del SG-SST o por otras formas de evaluación se evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en SST son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, estas deberían someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora.
- ❖ Todas las acciones preventivas y correctivas deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento.

	Nombre	Fecha	Observaciones
Revisó			
Aprobó			

-IDENTIFICACIÓN DE CAMBIOS

Versión No	Naturaleza del cambio	Fecha
01	Creación del SG-SST	Julio 06 de 2021

5.28 COSTEO DE LA ACCIDENTALIDAD LABORAL

Anexo 22 Costeo del accidente laboral

Firma Gerente

Firma Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo



6. BIBLIOGRAFÍA

- ACEVEDO LOZADA, Carlos Alberto. Diagnóstico, inspección y evaluación en la pequeña mediana y grande industria de programas de Salud Ocupacional.
- ERGONOMÍA. Introducción al análisis del Trabajo. Jairo Estrada. Universidad de Antioquia.
-
- CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD. Riesgos básicos de la salud Ocupacional generadores de accidentes.
- INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS. NTC-1700. Instituto colombiano de normas técnicas ICONTEC. 2008
- LEGIS. Compendio de normas legales sobre salud ocupacional, 2000 Bogotá Colombia.
- RESTREPO HINCAPIÉ, Martha Lucia. Clasificación general de Riesgos. Centro de Publicaciones Universidad del Quindío. 1994.